

國立中正大學 109 學年度第 4 次校務基金管理委員會會議紀錄

時 間：110 年 5 月 28 日(星期五)上午 9 時

地 點：視訊會議

主 席：馮校長展華

紀錄：陳睿均

壹、主席報告：(略)

貳、宣讀 109 學年度第 3 次校務基金管理委員會會議紀錄

決定：確定。

參、109 學年度第 3 次校務基金管理委員會會議決議事項辦理情形報告
無。

肆、報告事項

報告事項一

報告單位：副校長室

案 由：有關本校 110 年度開源節流計畫，提請報告。

說 明：

一、依本校 109 學年度第 3 次校務基金管理委員會紀錄，109 年度決算實際執行情形為短絀 2 億 9,424 萬 5,013 元，按規定由本校開源節流小組擬具計畫提報審議後執行；為配合年度稽核，小組已彙整各項自籌收入之開源、節流執行情形，研擬 110 年度計畫並簽准在案。

二、檢附本校 109 年度開源節流措施報告書(如附冊一)。

決 定：洽悉。

伍、提案討論

提案討論一

提案單位：秘書室

案 由：有關 109 年度投資效益，提請討論。

說 明：

一、依國立大學校院校務基金設置條例第 10 條第 4 項規定，投資管理小組應定期將投資效益報告校務基金管理委員會。同條第 5 項規定，投資規劃及效益應納入各校財務規劃報告書、校務基金績效報告書，並送教育部備查。

二、旨揭投資效益業經 109 年 3 月 30 日 109 學年度第 4 次校務基金投資管理小組會議審議通過，俟經校務基金管理委員會會議審議後，將納入 109 年度校務基金績效報告書，提校務會議審議並報教育部備查。

三、本校 109 年度投資效益簡要說明如下：

(一)銀行存款部分：本校資金以存放公民國營金融機構為主，109 年度利息收入為 25,100,544 元，報酬率約 0.74%。

(二)股票部分：以評價區間為 109 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，評價基準日 12 月 31 日當日現價評估。

1. 台股現有股票總市值 49,462,019 元、總損益金額(未實現損益及現金股利)8,328,907 元、總報酬率 19.79%。

2. 美股現有股票總市值 5,718,157 元、總損益金額 161,423 元、總報酬率 2.96%。

四、檢附本校 109 年度投資效益報部版(如附件一，第 1 頁)、完整版(如附件二，第 2-5 頁)。

決議：

一、通過。

二、以股票現金股利作為老師彈薪經費來源之一。

提案討論二

提案單位：秘書室

案由：有關本校 109 年度校務基金績效報告書，提請討論。

說明：

一、依國立大學校院校務基金設置條例、國立大學校院校務基金管理及監督辦法規定，校務基金應配合年度財務規劃報告書執行，學校應就年度財務規劃報告書之教育績效目標達成情形，作成校務基金績效報告書，國立大學校院並應於次年度公告之。

二、前開校務基金績效報告書應提校務基金管理委員會審議，經校務會議通過後，於每年 6 月 30 日前，將前一年度之校務基金績效報告書報教育部備查。

三、檢附 109 年度校務基金績效報告書(如附冊二。部分節錄如附件三，第 6-8 頁)。

決議：通過。

提案討論三

提案單位：教育學院

案由：「國立中正大學教育學院場地借用管理原則」第3點、第5點、第6點修正案，提請討論。

說明：

一、依據「國立中正大學場地設備管理使用暨收費辦法」辦理。

二、本案業經110年4月14日教育學院109學年度第3次院務會議通過。

三、檢附修正草案對照表及修正草案全文(如附件四，第9-12頁)。

決議：通過。

附帶決議：請提案單位研擬訂定第6點第5款有關水電費、清潔維護費收費規定。

提案討論四

提案單位：人事室

案由：「國立中正大學專案計畫工作人員考核要點」修正案，提請討論。

說明：

一、依據110年1月26日校長批示，兼衡工作考核與落實激勵效果，專案工作人員年終考核優等人數可考慮調高至百分之十(如附件五，第13-15頁)；復依本校第485次行政會議決議，有關各單位以校自籌款聘用之專案工作人員其年終獎金事宜，請本室研議獎金發放規範、訂定獎金上限，各單位再據以自訂單位法規，不受本校專案計畫工作人員考核要點之規範(如附件六，第16頁)。

二、本次修正重點如下：

(一)第7點：比照軍公教年終工作獎金發給注意事項精神，12月1日仍在職者，予以核發年終工作獎金；另由用人單位自籌經費或計畫經費進用之專案工作人員，其年終工作獎金之核發，除依本要點考核結果辦理外，用人單位得視經費狀況另自訂績效獎金核發規定，惟另核發之績效考核獎金與年終工作獎金合計最高不得超過一點五個月；該自訂績效獎金核發規定，應提經行政會議審議通過後始得實施。

(二)第8點：考列優等人數調升至百分之十。

三、本案如經本會審議通過，續提行政會議審議。

四、檢附修正草案對照表及修正草案全文(如附件七，第17-20頁)。

決議：

一、第7點第3項修正為：「……，惟另核發之績效考核獎金與~~年終工作獎金合計~~最高不得超過一點五個月。」

二、修正後通過(如紀錄附件，第 1-4 頁)。

陸、臨時動議：無。

柒、散會：上午 9 時 57 分。

國立中正大學專案計畫工作人員考核要點第七點、第八點修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第七點 專案人員依其年終或另予考核結果，於當年十二月一日仍在職或核准留職停薪者，依下列規定發給年終工作獎金，惟另予考核須依當年度在職月數比例計發： (一)「優等」：發給二點五個月年終工作獎金。 (二)「甲等」：發給一點五個月年終工作獎金。 (三)「乙等」：發給一個月年終工作獎金。 (四)「丙等」：不發給年終工作獎金。 未列入前項年終或另予考核之專案人員，於當年十二月三十一日仍在職或核准留職停薪者，除試用未期滿不予核發者外，依當年在職月數比例計發一個月年終工作獎金。 專案人員年終工作獎金未盡事宜，得參照行政院各年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項規定辦理。 <u>由用人單位自籌經費或計畫經費進用之專案工作人員，其年終工作獎金之核發，除依本要點考核結果辦理外，用人單位得視經費狀況另自訂績效獎金核發規定，惟另核發之績效考核獎金最高不得超過一點五個月。</u> <u>前項自訂績效獎金核發規定，由各用人單位提經行政會議審議通過，陳請校長核定後施行。</u>	第七點 專案人員依其年終或另予考核結果，於當年十二月三十一日仍在職或核准留職停薪者，依下列規定發給年終工作獎金，惟另予考核須依當年度在職月數比例計發： (一)「優等」：發給二點五個月年終工作獎金。 (二)「甲等」：發給一點五個月年終工作獎金。 (三)「乙等」：發給一個月年終工作獎金。 (四)「丙等」：不發給年終工作獎金。 未列入前項年終或另予考核之專案人員，於當年十二月三十一日仍在職或核准留職停薪者，除試用未期滿不予核發者外，依當年在職月數比例計發一個月年終工作獎金。 專案人員年終工作獎金未盡事宜，得參照行政院各年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項規定辦理。	一、比照軍公教年終工作獎金發給注意事項精神，十二月一日仍在職者，予以核發年終工作獎金，第一項酌作修正。 二、第四項新增，基於經費自給自足考量，並依第四八五次行政會議決議及校長一一〇年四月十九日批示，各單位以自籌(計畫)經費進用專案工作人員，得視經費狀況另自訂績效獎金核發規定，惟避免績效獎金發放過於浮寬，訂有核給上限。 三、為完備績效獎金核發規範之訂定流程，爰新增第五項規定。

第八點 專案人員年終及另予考核考列優等及甲等人數以不超過全校當年度受考總人數百分之七十四為原則，其餘未達百分之七十五之比例人數，由職員考績委員會初核後陳請校長核定；考列優等人數以不超過全校當年度受考總人數百分之<u>十</u>為上限。 校長得視學校整體績效，適時調整考列優等及甲等人數比率，不受前項限制。	第八點 專案人員年終及另予考核考列優等及甲等人數以不超過全校當年度受考總人數百分之七十四為原則，其餘未達百分之七十五之比例人數，由職員考績委員會初核後陳請校長核定；考列優等人數以不超過全校當年度受考總人數百分之<u>五</u>為上限。 校長得視學校整體績效，適時調整考列優等及甲等人數比率，不受前項限制。	依校長一一〇年一月二十六日批示，兼衡工作考核與落實激勵效果，優等人數可考慮調高至百分之十，爰調整優等人數比例上限。
--	--	--

國立中正大學專案計畫工作人員考核要點(修正草案)

- 一、為提昇國立中正大學(以下簡稱本校)專案計畫工作人員(以下簡稱專案人員)服務品質、專業智能及業務績效，特訂定本要點。
 - 二、本要點適用對象，指依本校專案計畫工作人員實施辦法進用之人員。
 - 三、專案人員考核區分如下：
 - (一)年終考核：係指專案人員於每年年終考核其當年一至十二月任職期間之成績。
 - (二)另予考核：係指專案人員已試用期滿合格，於同一考核年度內任職達六個月以上不滿一年者辦理之考核。
 - (三)平時考核：係指專案人員於每年四月及八月辦理之平時成績考核，並作為年終考核依據。
 - (四)試用考核：係指新進專案人員於試用期滿時辦理之成績考核。試用考核合格者依契約期間僱用；未通過者，本校得隨時停止試用。考核年度內任職期間之計算，以月計之。
- 如在受考年度十二月一日(以實際到職日期為準)以前調任本校其他單位者，由新任單位辦理年終或另予考核，並依受考人原任職單位平時考核紀錄及其他相關資料評定成績；如在十二月二日(以實際到職日期為準)以後調任本校其他單位者，應由原任單位辦理年終或另予考核。
- 四、年終或另予考核，應由單位主管綜合下列考核內容評分：
 - (一)工作態度(25%)：認真負責、敬業精神、服務態度、主動積極性、團隊合作精神、出勤狀況。
 - (二)專業知能(25%)：業務規劃能力，嫻熟業務法規並具相關專業知能，充分發揮運用於業務。
 - (三)工作質量(20%)：工作方法之正確性、檢討改進提昇品質、工作數量及完成度、勝任繁劇工作。
 - (四)工作時效(20%)：工作執行力、精確掌控時間及效率。
 - (五)發展潛能(10%)：具溝通協調、研究創造、思考應變能力，達成學校(單位)目標。
- 五、年終及另予考核以100分為滿分，分優、甲、乙、丙等四等級，各等級分數如下：
 - 優等：90分以上；表現傑出，優於單位需求。
 - 甲等：80分以上未滿90分；表現良好，完全符合單位需求。
 - 乙等：70分以上未滿80分；表現普通，仍有發展潛能空間。
 - 丙等：未滿70分；表現不符單位需求。
- 六、年終考核結果依下列規定獎懲：
 - (一)優等：得晉薪點一級，惟以各該等級之最高薪點為限。
 - (二)甲等：得晉薪點一級，惟以各該等級之最高薪點為限。
 - (三)乙等：得晉薪點一級，惟以各該等級之最高薪點為限；但連續二年考核乙等，停止晉薪點一級。
 - (四)丙等：應予資遣。專案人員為另予考核或在考核年度內已晉薪點者，其考核結果則不晉薪點。
- 七、專案人員依其年終或另予考核結果，於當年十二月一日仍在職或核准留職停薪者，依下列規定發給年終工作獎金，惟另予考核須依當年度在職月數比例計發：
 - (一)「優等」：發給二點五個月年終工作獎金。
 - (二)「甲等」：發給一點五個月年終工作獎金。
 - (三)「乙等」：發給一個月年終工作獎金。

(四)「丙等」：不發給年終工作獎金。

未列入前項年終或另予考核之專案人員，於當年十二月三十一日仍在職或核准留職停薪者，除試用未期滿不予核發者外，依當年在職月數比例計發一個月年終工作獎金。

專案人員年終工作獎金未盡事宜，得參照行政院各年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項規定辦理。

由用人單位自籌經費或計畫經費進用之專案工作人員，其年終工作獎金之核發，除依本要點考核結果辦理外，用人單位得視經費狀況另自訂績效獎金核發規定，惟另核發之績效考核獎金最高不得超過一點五個月。

前項自訂績效獎金核發規定，由各用人單位提經行政會議審議通過，陳請校長核定後施行。

八、專案人員年終及另予考核考列優等及甲等人數以不超過全校當年度受考總人數百分之七十四為原則，其餘未達百分之七十五之比例人數，由職員考績委員會初核後陳請校長核定；考列優等人數以不超過全校當年度受考總人數百分之十為上限。

校長得視學校整體績效，適時調整考列優等及甲等人數比率，不受前項限制。

九、受考人於考核年度內具有下列情形之一者，得考列優等：

- (一) 在校連續任職滿二年以上，品行端正，服務成績優良確有具體事實者。
- (二) 依本校「職員獎懲案件處理要點」規定，累積達記功二次以上之獎勵者。
- (三) 對所交辦重大業務，經認定如期圓滿達成任務，有具體事蹟者。
- (四) 對主管業務，提出具體方案或改進辦法，經採行認定確有績效者。
- (五) 在工作或行為上有優異表現，經公開表揚者。
- (六) 辦理重大工作，規劃周密，經考評有具體績效者。
- (七) 參加全國性以上會議或比賽，表現卓著，為校爭光者。
- (八) 其他具體優良行為或事蹟，足資獎勵者。

十、受考人於考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等以上：

- (一) 請延長病假或有曠職紀錄者。
- (二) 事假、普通傷病假合計超過十四日（事假、普通傷病假合計之日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數）。
- (三) 曾被登記遲到，全年累積次數達六次以上者。
- (四) 平時考核獎懲經抵銷後，累積達申誡以上處分者。
- (五) 辦理服務工作，態度惡劣，影響本校聲譽，有具體事實者。

十一、受考人於考核年度內，有下列情事之一，經平時考核列入紀錄並評定未盡符合基本要求，且經輔導及調整工作仍不能改善者，應考列丙等：

- (一) 連續曠職達三日以上或一個月內曠職達六日者。
- (二) 平時考核獎懲經抵銷後，累積達一大過以上處分者。
- (三) 其他不當行為，有確實證據者。

十二、有關平時、年終及另予考核辦理程序，由本校職員考績委員會另定之。

十三、考核內容於核定前，各單位主管及經辦人員應確實遵守保密原則。

十四、年終考核結果自次年一月一日起執行。

十五、本要點經校務基金管理委員會及行政會議通過，陳請校長核定後施行，修正時亦同。